

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah sebagai lembaga formal pendidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui pembelajaran untuk menunjang kelancaran jalannya pembangunan di Indonesia secara keseluruhan. Sumber daya manusia unggul merupakan persyaratan utama bagi terwujudnya bangsa dan negara yang maju. Berapapun besar Sumber Daya Alam (SDA), modal sarana dan prasarana yang tersedia, pada akhirnya ditangan SDM yang handal sajalah target pembangunan bangsa tidak dapat mencapai kemajuan tanpa adanya suatu sistem pendidikan yang baik. pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan SDM yang unggul. Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan, dan fungsi. Untuk mengembangkan misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan dan menjalankan fungsinya sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial. Peran guru juga sangat penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan kedepannya.

Guru adalah orang pertama di sekolah yang langsung berurusan dengan penyampaian ilmu ke siswa. Faktor mendasar yang menentukan tercapainya tujuan pendidikan salah satunya ditentukan oleh kinerja guru sebagai pendidik. Sekarang ini telah diadakan uji kompetensi guru, hal ini menunjukan betapa pentingnya kinerja guru untuk kelangsungan pendidikan. Seorang guru harus selalu berusaha meningkatkan kinerjanya untuk dapat mencapai tujuan pendidikan nasional, yakni untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan.

Kinerja merupakan sebuah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan padanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam kinerja terdapat standar yang harus dicapai oleh seseorang, apabila mereka telah melebihi standar tersebut maka dapat dikatakan bahwa kinerja orang tersebut baik. Kinerja guru adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Gusti, 2012: 94).

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/ kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru, berkaitan dengan kinerja guru wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar.

Menurut Sedarmayanti, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : “(1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); (2) pendidikan ; (3) keterampilan; (4) manajemen kepemimpinan; (5) tingkat penghasilan; (6) gaji dan kesehatan; (7) jaminan sosial; (8) iklim kerja; (9) sarana prasarana; (10) teknologi; (11) kesempatan berprestasi (dalam Supardi 2013:19).

Berdasarkan hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah kinerja guru di SMK Negeri 1 Karanganyar perlu ditingkatkan lagi. Aspek-aspek yang memerlukan peningkatan itu antara lain kemampuan membuat perencanaan pengajaran yang baik, ketrampilan menggunakan media pengajaran, ketrampilan mengkombinasi beragam model dan metode pembelajaran, dan kemampuan mengaktifkan siswa dalam belajar.

Motivasi adalah setiap kegiatan yang muncul dari diri individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu di lingkungan dunia kerja atau di pelataran kehidupan pada umumnya (Danim, 2004: 14). Menurut Luthan motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kekurangan kegiatan kehidupan atau kebutuhan jiwa atau kebutuhan yang mengaktifkan perilaku/tekad yang mengarah pada suatu tujuan atau dorongan. Selain itu,

motivasi menurut Husaini dalam Susanto (2012: 201) menyatakan bahwa, “motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja”.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang guru. Motivasi juga berhubungan dengan faktor-faktor psikologis seseorang sebagai wujud hubungan antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi dalam diri manusia. Rangsangan bagi manusia adalah berusaha memenuhi kebutuhannya baik yang bersifat material maupun non material. Pemenuhan kebutuhan yang bersifat material merupakan motivasi kerja yang berasal dari luar individu guru namun besar pengaruhnya kepada kondisi kepuasan psikologis seorang guru. Terpenuhinya kebutuhan guru, minimal kebutuhan pokoknya, guru akan lebih fokus dalam bekerja dan menunjukkan kinerja yang sesuai dengan tuntutan profesinya.

Motivasi kerja adalah kondisi fisiologis dan psikologis yang terdapat dalam pribadi seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktifitas guna mencapai suatu tujuan (Septiana. 2013:1). Disiplin dalam bekerja juga sangat penting artinya bagi guru. Karena itu, kedisiplinan harus ditanamkan secara terus menerus kepada guru. Penanaman yang terus menerus menyebabkan disiplin tersebut menjadi kebiasaan bagi guru. Orang-orang yang berhasil dalam bidangnya masing-masing, pada umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Sebaliknya orang yang gagal, umumnya tidak disiplin. Sesungguhnya masalah kedisiplinan ini menjadi perhatian bagi setiap manusia. Disiplin mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengarahkan kehidupan manusia untuk meraih cita-citanya serta kesuksesan dalam bekerja, karena tanpa adanya kedisiplinan maka seseorang tidak mempunyai patokan tentang apa yang baik dan yang buruk dalam tingkah lakunya. Kemampuan profesional Kepala Sekolah sebagai pemimpin pendidikan yaitu bertanggung jawab dalam menciptakan suatu situasi belajar mengajar yang kondusif, sehingga guru-guru dapat melaksanakan pembelajaran dengan baik dan peserta didik dapat belajar dengan tenang. Kepala Sekolah dituntut untuk dapat bekerja sama dengan bawahannya, dalam hal ini guru.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, motivasi adalah : a) dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk sadar atau tidak sadar melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, b) usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak untuk melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya untuk mendapatkan kepuasan dengan perbuatannya. Sudarmo dalam Marjono, (2007:10) mengatakan bahwa, “motivasi adalah faktor - faktor yang ada pada diri seseorang yang menggerakkan perilakunya untuk memenuhi berbagai tujuan tertentu”. Bernson dalam Marjono, (2007:10) mengatakan bahwa, motivasi adalah dorongan kerja yang timbul dari diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Selain itu, motivasi menurut Mc Donald dalam Maisah (2010:84), “merupakan suatu perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan”. Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kondisi fisiologis dan psikologis yang terdapat di dalam pribadi seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan.

Agar guru meningkatkan kinerjanya maka di perlukan peran kepemimpinan kepala sekolah, peran kepemimpinan kepala sekolah dalam menggerakkan organisasi sekolah sangat menenukan keberhasilan pencapaian dan motivasi kerja tujuan organisasi yang dicapainya. Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi kerja organisasi (Nuchiyah. 2007: 7).

Kepala Sekolah merupakan suatu faktor yang terpenting dalam proses pencapaian, keberhasilan sekolah dalam pencapaian tujuannya. Dengan demikian Kepala Sekolah sangat diharapkan pengaruhnya untuk mengendalikan agar pendidikan berjalan sesuai harapan semua pihak. Dalam menjalankan kepemimpinannya Kepala Sekolah tergantung kepada guru karena guru merupakan ujung tombak pelaksanaan pendidikan.

Menurut Kartono dalam Susanto(2012: 201) kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah dicanangkan. Maka seorang pemimpin itu harus mahir melaksanakan kepemimpinannya jika dia ingin sukses dalam melakukan tugas-tugasnya. Salah satu kunci yang sangat menentukan keberhasilan dan kesuksesan suatu sekolah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan adalah peran kepala sekolah. Suparlan dalam Susanto (2012: 201) mengatakan bahwa,“ada beberapa peran yang harus dimiliki oleh kepala sekolah yaitu EMASLIMDEF (*Educator, Manager, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator, Motivator, Dinamisator, Evaluator, dan Facilitator*)”. Seorang kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinan tidak terlepas dari sifat dan karakteristik yang dimiliki oleh masing-masing kepala sekolah. selain itu Menurut Purwanto dalam Susanto (2012: 201)

beberapa sifat yang diperlukan dalam kepemimpinan pendidikan adalah: (1) rendah hati dan sederhana; (2) bersifat suka menolong; (3) sabar dan memiliki kestabilan emosi; (4) percaya pada diri sendiri; (5) jujur, adil, dan dapat dipercaya; dan (6) keahlian dalam jabatan.

Usman (2006: 302) mengemukakan bahwa kepala sekolah merupakan salah satu kunci yang sangat menentukan keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan kepala sekolah dalam mencapai tujuannya secara dominan ditentukan oleh keandalan manajemen sekolah yang bersangkutan, sedangkan keandalan manajemen sekolah sangat dipengaruhi oleh kapasitas kepemimpinan kepala sekolahnya.

Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan dan kemampuan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas. Wahjosumijo dalam Carudin, (2011: 223) mengemukakan bahwa,“kepala sekolah sebagai pemimpin harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan”. Sedangkan menurut sulis dalam

carudin (2011:170) menyatakan bahwa, Kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan mutu, tanpa kepemimpinan yang baik proses peningkatan mutu tidak dapat dilakukan dan diwujudkan. Keutamaan pengaruh (*influence*) kepemimpinan kepala sekolah bukanlah semata-mata berbentuk instruksi, melainkan lebih merupakan motivasi atau pemicu (*trigger*) yang dapat memberi inspirasi terhadap para guru dan karyawan, sehingga inisiatif dan kreatifitasnya berkembang secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya, Sedangkan menurut Suwatno dalam carudin (116:2011). Kenyataan di lapangan kepemimpinan kepala sekolah masih menunjukan kinerjanya yang belum optimal, hal itu di indikasikan antara lain masih minimnya kepala sekolah untuk melakukan kegiatan *supervisi* dan tingkat kepuasan guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah masih rendah.

Dalam mewujudkan kinerja guru yang sesuai dengan harapan dibutuhkan seorang kepala sekolah profesional. Kepala sekolah sebagai bagian dari sistem sekolah menduduki posisi strategis dalam mengarahkan dan mendukung aktivitas guru dalam pembelajaran siswa. Mulyasa (2005: 98) mengatakan bahwa dalam paradigma baru manajemen pendidikan kepala sekolah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai *edukator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator* (EMASLIM). Dari sejumlah permasalahan tersebut di atas kinerja guru merupakan faktor penting dalam meningkatkan mutu peserta didik, akan tetapi kinerja guru banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar diri guru.

Dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 Bab 1 pasal 1 tentang guru dan dosen, disebutkan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Menurut Byars dalam Susanto (2012: 200) "*Performance refers to degree of accomplishment of the tasks that make up an individual's job. It reflects how well an individual is fulfilling the requirements of a job*".

Semua guru belum mengefektifkan kinerjanya secara optimal, sehingga guru masih memerlukan dorongan untuk mengoptimalkan kinerjanya guna bekerja dengan baik dan efektif. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMK 1 NEGERI KARANGANYAR TAHUN 2015”

B. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas serta agar tidak terjadi pembiasan permasalahan, maka penulis membatasi ruang lingkup dan focus permasalahan dalam penelitian ini, yaitu :

a. Obyek Penelitian

Obyek Penelitian ini meliputi :

- 1) Motivasi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini motivasi dari dalam (intrinsik) dan motivasi dari luar (ekstrinsik)
- 2) kepemimpinan kepala sekolah disini kepemimpinan kepala sekolah yang berperan sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inivator, dan motivator

b. Subyek Penelitian

Subyek penelitian ini adalah seluruh guru di SMK Negeri 1 Karanganyar.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Karanganyar tahun 2015?
- b. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Karanganyar tahun 2015?
- c. Apakah motivasi dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Karanganyar tahun 2015?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Karanganyar Tahun 2015.
- b. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Karanganyar Tahun 2015.
- c. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Karanganyar Tahun 2015.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat, baik secara teoritis maupun secara praktis.

a. Manfaat Teoritis

Motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif oleh kinerja guru.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi panneliti selanjutnya

Sebagai tambahan referensi bagi peneliti dan mereka yang memiliki perhatian terhadap penggunaan pendekatan dalam proses pembelajaran, sehingga memungkinkan munculnya penelitian-penelitian lanjutan yang lebih spesifik.

2) Bagi Sekolah

hasil penelitian dapat memberikan masukan upaya untuk meningkatkan kinerja guru khususnya guru di SMK Negeri 1 karanganyar.

3) Bagi Guru

Hasil Penelitian ini dapat dijadikan meningkatkan motivasi kerja dan kinerja guru dalam dunia pendidikan.